

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI DI PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE BANDUNG INDAH PLAZA)

Amelia Anastasya Siahaan¹, Alini Gilang², Sh.³

¹Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

ABSTRAK Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan motivasi karyawan yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Terciptanya motivasi kerja yang baik dipengaruhi oleh balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbagai macam bentuknya, diantaranya pemberian kompensasi. Kompensasi adalah pendapatan yang diterima seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hal ini diberikan kepada para pekerja agar pada diri mereka timbul motivasi yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi pada PT Matahari Departement Store BIP, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store BIP, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store BIP. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan di PT Matahari Departement Store BIP. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dan data tersebut diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana sedangkan dalam proses pengolahan data menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2010 dan SPSS 20.0 for Windows Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT Matahari Departement Store BIP. Hal ini didapat dari hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis dengan R square sebesar 0,876 atau 87,6% yang mempunyai arti kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 87,6% sedangkan sisanya yaitu 12,4% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti. Kata Kunci: Kompensasi dan Motivasi Kerja

Telkom
University

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT Matahari *Department Store* Tbk

PT Matahari *Department Store* Tbk adalah salah satu *department store* ritel di Indonesia untuk produk busana *fashion*, produk kecantikan dan produk perlengkapan rumah tangga. Dengan jaringan lebih dari 1.200 pemasok lokal serta pemasok internasional yang telah dibangun selama 55 tahun perjalanan usahanya, Matahari senantiasa menyediakan *trend fashion* terkini serta gerai yang modern dan lengkap bagi kalangan menengah Indonesia yang semakin meningkat. Dengan penambahan 13 gerai pada tahun 2012, gerai Matahari telah hadir di lebih 50 kota di Indonesia.

Diawali dengan berdirinya satu gerai busana anak di Pasar Baru, Jakarta pada 24 Oktober 1958, pada tahun 1972 membuka *department store* modern pertama di Indonesia, sebagai titik awal pertumbuhan gerai yang pesat dalam 55 tahun terakhir. Perusahaan ini fokus pada penyediaan produk dan layanan yang dapat meningkatkan gaya hidup kalangan berpenghasilan menengah karena itu ini menjadi segmen target perusahaan, Matahari selalu berusaha dalam persepsi pelanggan yang mencari produk *fashion* dengan harga terjangkau. Dengan dukungan lebih dari 40.000 orang tenaga penjualan, basis pemasok dalam negeri yang menyediakan lebih dari 90% produk yang mengisi gerai Matahari. Kehadiran gerai Matahari yang lebih dari 50 kota di seluruh Indonesia, maka Matahari telah memiliki nama besar yang diakui sebagai *department store* terkemuka di Indonesia.

Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa penghargaan yang telah diterima PT Matahari *Department Store* Tbk, sebagai berikut:

1. *Economic Challenges Awards* (November 2012)

Kategori: Pemenang Perusahaan Kebanggaan Indonesia untuk Sektor Ritel (Metro TV)

2. *Service Quality Award* (Mei 2012)
Kategori : *Department Store for Achieving Excellent Total Service Quality Satisfaction Based on Customer Perception Survey* (ISSI)
3. *Indonesia's Most Admired Companies/IMAC* (Juni 2012)
Kategori: *Frontier Consulting Group Bloomberg Businessweek, The best in Building and Managing Corporate Image*
4. *Top Brand for Teens Award* (April 2012)
Kategori: *Consulting Group & Marketing Magazine "Top Brand for Teens*
5. *Top Brand Award* (Agustus 2012)
Kategori: *Consulting Group dan Marketing Magazine "Top Brand"* untuk kategori *Department Store*

Dari penghargaan yang diterima Perusahaan Matahari ini terbukti bahwa perusahaan ini telah mempunyai reputasi yang baik dalam bidang bisnis ritel.

1.1.2 Visi dan Misi PT Matahari *Department Store* Tbk

1. Visi PT Matahari *Department Store* Tbk

Visi dari Perusahaan ini adalah Menjadi Pe-ritel pilihan Utama Konsumen. Matahari ingin tidak hanya menjadi jaringan *department store* yang terbesar dan terpercaya tetapi juga menjadi pilihan utama konsumen Indonesia dalam mendapatkan semua kebutuhan *fashion* mereka.

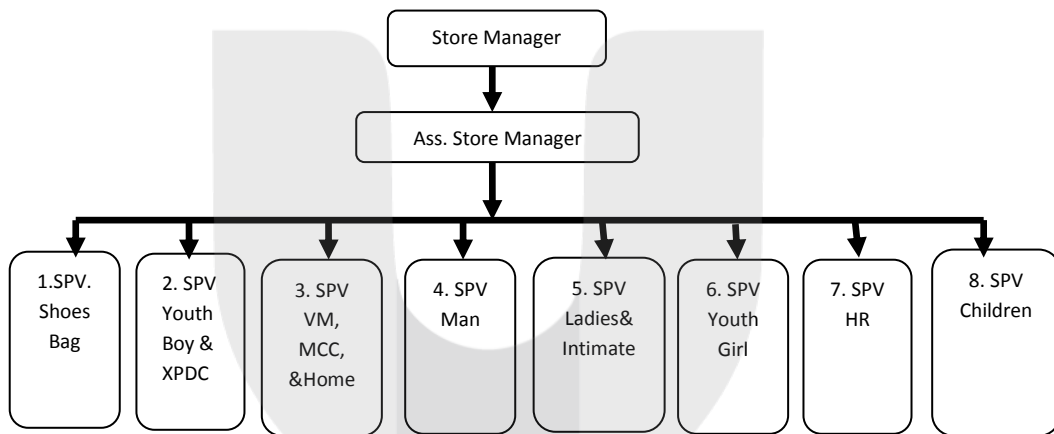
2. Misi PT Matahari *Department Store* Tbk

Misi dari perusahaan ini adalah konsisten menawarkan berbagai produk bernilai dan tepat guna dengan pelayanan terbaik guna meningkatkan kualitas dan gaya hidup konsumen. Pertumbuhan konsumen Matahari tidak hanya berdampak pada meluasnya lokasi gerai Matahari, tetapi juga meningkatnya ragam pilihan busana *fashion*, perlengkapan produk kecantikan yang ditawarkan yang selalu menarik minat pelanggan dan memenuhi kebutuhan mereka dengan tepat. Dengan memelihara hubungan yang erat dengan pelanggan, Matahari ingin senantiasa menyesuaikan diri dengan setiap perubahan gaya hidup pelanggan, mengantisipasi kebutuhan

masa depan, dan memastikan gerai perusahaan tetap menjadi tempat yang menarik untuk berbelanja dengan staf yang cekatan dan berwawasan.

1.1.3 Profil PT Matahari *Department store* Bandung Indah Plaza (BIP)

Matahari *Department Store* adalah perusahaan yang menjual produk *fashion*, seperti pakaian, sepatu, tas, untuk pria, wanita dan anak-anak yang sangat *fashionable*. PT Matahari *Department Store* yang berada di salah satu Bandung Indah Plaza (BIP). *Departemen store* Matahari ini berdiri sejak tahun 2005. Matahari *Department Store* Bip berada Jalan Merdeka No. 50 Bandung dan memiliki 70 orang karyawan.



Gambar 1.1

Struktur Organisasi PT MDS Bandung Indah Plaza

Sumber: Human Resource PT MDS Bandung Indah Plaza

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintahan maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan

yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang lebih ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya dengan memberikan kompensasi untuk hasil kinerja para karyawan.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Berkaitan dengan kompensasi, Hasibuan (2006:118) menyatakan kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan, akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Kompensasi untuk mereka dapat meningkatkan taraf hidup sehingga keinginan mereka dapat terpenuhi dengan begitu para karyawan dapat lebih

termotivasi lagi dalam melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sarwoto (2000:144) mengemukakan kompensasi adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan kepada karyawan secara sengaja sehingga di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi untuk perusahaan.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada hari Selasa, 5 Agustus 2013 pukul 09.00 WIB dengan Ibu Ade Purnama Sari selaku *Supervisor Human Resource*, bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Matahari adalah sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Gaji pokok yang diberikan Matahari *Department store* sudah sesuai dengan ketentuan UMR (Upah Minimum Regional). UMR yang ada di Bandung pada tahun 2013 adalah Rp. 1.583.703,-/ bulan.

2. Insentif Penjualan

Insentif Penjualan berupa bonus yang diberikan kepada karyawan dan pramuniaga apabila mencapai target kerjanya. Setiap karyawan memperoleh Insentif yang berbeda-beda setiap bulannya tergantung dari hasil kinerja mereka.

3. THR (Tunjangan Hari Raya)

Setiap karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya disetiap tahunnya.

4. Jamsostek & Tunjangan Kesehatan

Jamsostek memberikan perlindungan bagi para karyawan untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang berupa asuransi sosial

5. Hak Cuti 12 hari kerja/ tahun

Setiap Karyawan berhak mendapatkan cuti 12 hari kerja/tahun. Cuti ini dapat diambil langsung secara keseluruhan maupun secara bertahap.

6. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan promosi jabatan untuk setiap karyawan yang berprestasi.

Untuk menunjang kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan PT Matahari *Department Store* Bandung Indah *Plaza* melakukan *Employee Awards*. Dimana untuk karyawan seperti pramuniaga, SPG, dan karyawan yang memenuhi

kriteria pencapaian target, akan dipajang fotonya yang berupa seperti piagam atau penghargaan secara bergilir setiap bulannya sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kinerja karyawan. Hal ini juga sebagai kompensasi yang diberikan perusahaan yang selaras dengan motivasi karyawan dalam hal eksistensi.

Dengan adanya *Employee Awards* para karyawan akan menjadi lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaan mereka. Tingkat motivasi pegawai bukan suatu hal yang bersifat stabil, dimana tingkat motivasi dapat naik ataupun turun secara perlahan maupun drastis. Masing-masing individu berbeda dalam dorongan motivasi dasar mereka dan berbagai perubahan yang terjadi akan timbul akibat dari dorongan situasi yang dihadapi. Motivasi yang tinggi akan membuat orang berusaha mencapai tujuan pribadinya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam mencapai tujuannya akan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Secara tidak langsung motivasi karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan serta meraih tujuannya.

Sarworini (2007:4) mengemukakan bahwa absennya pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya tidak adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi), lemahnya pengawasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan lain sebagainya

Berikut disajikan rekapitulasi daftar absensi *Human Resource* mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2012:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode Juli-Desember 2012

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Hadir	Jumlah Tidak Hadir	Tidak Hadir (%)
Juli	70	27	1890	1810	80	4,4%
Agustus	70	27	1890	1789	101	5,6%

September	70	26	1820	1771	49	2,8%
Oktober	70	27	1890	1823	67	3,6%
November	70	26	1820	1721	99	5,7%
Desember	70	27	1890	1821	69	3,8%

Sumber : Data Internal Human Resource yang telah diolah (2012)

Data tingkat absensi yang disajikan dapat menunjukkan motivasi kerja pada karyawan dalam tahun 2012. Hal ini mengindikasikan pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya di kantor. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran para pegawai tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian ini dengan memfokuskan pada pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT Matahari *Department Store* Bandung Indah *Plaza* dengan judul penelitian **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT Matahari *Department Store* Bandung Indah *Plaza*)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pemberian kompensasi di perusahaan PT Matahari *Department Store* Bandung Indah *Plaza*?
2. Bagaimana motivasi Kerja Karyawan di PT Matahari *Department Store* Bandung Indah *Plaza*?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store* Bandung Indah *Plaza*?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi di PT Matahari *Department Store Bandung Indah Plaza*.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT Matahari *Department Store Bandung Indah Plaza*.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store Bandung Indah Plaza*.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan serta penerapannya berdasarkan teori yang telah dipelajari dengan masalah yang diteliti.
2. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan untuk para akademis ataupun pihak-pihak yang tertarik pada masalah pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan-batasan dalam penelitian ini untuk menjaga konsistensi penelitian sehingga sesuai dengan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini menetapkan bahwa responden penelitian adalah karyawan tetap PT Matahari *Department Store Bandung Indah Plaza*
2. Objek dari penelitian ini adalah PT Matahari *Department Store Bandung Indah Plaza*

3. Wilayah penelitian dilakukan di Bandung
4. Periode penelitian ini dilakukan pada bulan April-September tahun 2013

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, obyek studi, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi uraian umum tentang teori-teori yang digunakan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian sebagai acuan perbandingan dalam masalah yang terjadi sehingga akan diperoleh gambaran yang cukup jelas, dan kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang penelitian, variabel penelitian, *operational variable*, teknik pengumpulan data, teknik *sampling* dan teknik analisa data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan secara rinci tentang pembahasan dan analisa-analisa yang dilakukan sehingga gambaran permasalahan yang terjadi akan terlihat jelas dan dapat diperoleh alternatif pemecahan masalah yang dihadapi

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan yang disertai dengan saran atau rekomendasi bagi perusahaan yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Matahari *Departement Store* Bandung Indah *Plaza* tentang pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini.

1. Pemberian kompensasi di PT Matahari *Dept. Store* BIP termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu 81,20% yang berarti perusahaan telah melaksanakan kewajiban untuk karyawan dengan baik.
2. Motivasi kerja karyawan di PT Matahari *Dept. Store* BIP termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu 80,97% yang berarti bahwa karyawan memiliki motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang ada untuk menghasilkan kinerja untuk perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) maka ditemukan hasil pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (X) sebesar 74,5% terhadap variabel motivasi kerja (Y)

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Matahari *Departement Store* BIP, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan diwaktu mendatang antara lain sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi PT Matahari *Departement Store* Bandung Indah Plaza

1. Pemberian kompensasi yang diberikan PT Matahari *Departement Store* Bandung Indah Plaza (BIP) sudah diterapkan dengan baik. Beberapa variabel yang diterapkan sangat baik yaitu pemberian bonus, insentif, dan tunjangan hari raya. Untuk lebih memotivasi karyawan dalam bekerja sebaiknya ada beberapa kompensasi yang ditambahkan seperti Tunjangan Hari Tua, Pemberian tempat tinggal (Mess), pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan dan lain-lain.
2. Motivasi kerja karyawan dinilai telah baik, sehingga diharapkan PT Matahari *Departement Store* BIP mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan lebih baik lagi. PT Matahari *Departement Store* BIP juga sebaiknya memberikan pelatihan dan keterampilan karyawan. Hal ini dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan Matahari sehingga menghasilkan kualitas kerja dalam pencapaian target perusahaan kedepannya

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi penelitian selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan supaya hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi yang digunakan sebagai referensi. Namun, ada baiknya untuk melakukan penelitian dengan menentukan variabel dan teori yang berbeda dari penelitian ini. Dengan begitu akan lebih memperkaya pengetahuan kita.
2. Untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji dengan menggunakan variabel yang sama agar meneliti objek penelitian yang lain dari penelitian ini sehingga dapat terlihat perbedaan dan perbandingan dalam penerapan teori yang sama di perusahaan yang berbeda,
3. Kepada para pengguna, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumber informasi yang bermanfaat bagi para pembaca dan pengguna tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Susan.M., Gupta, A. & Leeth John. D. (2010). *Maximizing compensation: organizational level and industry gender composition effects. Gender in Management: An International Journal*, vol.25 Iss:5, pp.366-385. Emerald Insight.
- Buraidah (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*. Jurnal Magister Psychology. Universitas Gunadarma.
- Cresweell, Jhon. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Gozali, Nanang.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laksana, Berkat. (2008). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap PT Jasa Marga (Persero), Tbk*. Skripsi. Institut Manajemen Telkom.
- Leat, Mike & El-Kot, Ghada. (2009). *Interpersonal trust at work, intrinsic motivation, work – related tension and satisfaction in Egypt. International Journal of Work Place Health Management*, vol.2 Iss:2, pp.180-194. Emerald Insight.

- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh*. Bandung : PT Remaja Posdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Posdakarya .
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Mukti, Satrio Prastia Eka. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lenggogeni Jakarta Selatan*. Jurnal Ekonomi Manajemen. Universitas Gunadarma.
- Prabu, Anwar. (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya vol.3 no.6 Desember 2005. Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarworini, Fithriani. (2007). *Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Jakarta: Elexmedia Computindo
- Sasmita, Sarah. (2009). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shipley, Christopher. J., & Kleiner, Brian. H. (2005). *Compensation Managements of Commissioned Sales Employees*. *Management Research News*, vol.28 Iss:2/3, pp.2-10. Emerald Insight.

- Siagian, P. Sondang. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita: Jakarta.
- Silalahi, Betty Yuliani. (2008). *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. *Jurnal Psikologi Vol. 2, No.1, 14-20*.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE – YKPN Yogya
- Stringer, C., Didham, J., Ampillai, P.T. (2008). *Motivation, Pay Satisfaction, And Job Satisfaction Of Front-Pine Employees. Qualitative Research In Accounting & Management Vol.8 Iss:2, Pp.161-179*. Emerald Insight.
- Subagyo, Bambang. (2009). *Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kolektor Pada PT.Adira Finance Cabang Blitar*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni, Wiratna. (2008). *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum (Edisi Lengkap)*. Yogyakarta: Global Media Informasi.

- Supangat, Andi. (2008). *Statika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno dan Priansa, J.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Tobing, Saloom F. (2006). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Polonia Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Usman, Husaini. (2009). *Manajemen Teori Praktik dan Riset..* Jakarta: Bumi Aksara
- Wati, Tri Suliana. (2008). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Retail dan Consumer Risk PT Bank Mandiri (Persero), Tbk*. Skripsi. Universitas Airlangga.